

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI REMUNERASI DENGAN
KINERJA PEGAWAI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

ADISHA CHRISTYA DIFABIOLA

F. 100 110 022

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI REMUNERASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ADISHA CHRISTYA DIFABIOLA

F 100110022

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



Achmad Dwityanto , S.Psi, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI REMUNERASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI

Yang diajukan oleh :

ADISHA CHRISTYA DIFABIOLA

F100110022

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada tanggal 26 Desember 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Achmad Dwityanto , S.Psi, M.Si

(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. Susatyo Yuwono, S.Psi, M. Si, Psikolog

(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)

3. Permata Ashfi Raihana, S.Psi, MA

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)



Dekan

Susatyo Yuwono, S.Psi, M. Si, Psikolog

NIK/NIDN. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan mempertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 26 Desember 2018

Penulis,



ADISHA CHRISTYA DIFABIOLA

F100110022

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI REMUNERASI DENGAN KINERJA PEGAWAI

Abstrak

Pengadilan Negeri merupakan instansi lembaga peradilan Negara. Merupakan pengadilan tingkat pertama dalam menyelesaikan perkara bagi para pencari keadilan. Lembaga peradilan Negara ini dituntut untuk memiliki kinerja yang baik karena berhubungan dengan pelayanan terhadap masyarakat, memiliki tugas dan fungsi menegakkan hukum dan keadilan dengan cepat, sederhana, dan ringan biaya seperti yang di amanatkan di dalam undang-undang no. 24 pasal 5 ayat 2 tahun 2004. Untuk itu penyelesaian tugas-tugas sangatlah penting dalam menjaga citra Pengadilan karena berhubungan dengan masyarakat. Pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik menunjukkan bahwa kinerja pegawai rendah. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh *reward*, remunerasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri X. Metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS 15.0 *For Windows Program*. Penelitian ini menggunakan studi populasi yaitu seluruh pegawai yang memperoleh remunerasi di Pengadilan Negeri X yang berjumlah 75 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan skala kepada para pegawai. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,657 dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p \leq 0,01$).

Kata Kunci : Persepsi Remunerasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

The District Court is a State judicial institution. Is the first court in resolving cases for justice seekers. The State Judiciary Institution is required to have good performance because it deals with services to the community, has the duty and function of enforcing law and justice quickly, simply and lightly as is mandated in law no. 24 article 5 paragraph 2 of 2004. For this reason, the completion of tasks is very important in maintaining the image of the Court because of its relationship with the community. Jobs that are not completed properly indicate that employee performance is low. Employee performance is influenced by rewards, remuneration, work environment, leadership style, and motivation. The purpose of this study was to determine the relationship between perceptions of remuneration and employee performance at District Court X. The method of approach used was quantitative. Analysis of this research data using SPSS 15.0 *For Windows Program*. This study uses population studies, namely all employees who obtain remuneration in the X District Court, amounting to 75 people. Data collection in this research is done by spreading the scale to employees. Data analysis using

product moment correlation technique. The results of this study indicate that there is a very significant relationship between perceptions of remuneration and employee performance with the results of the correlation coefficient of 0.657 with significance of $p = 0.000$ ($p \leq 0,01$).

Keywords : Perceptions of Remuneration and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu meliputi kualitas dan kuantitas, kehadiran ditempat kerja, sifat akomodatif, serta ketepatan waktu. LAN-RI (1993) dalam Pasolong (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja merupakan suatu proses, perencanaan, dan hasil yang diperoleh apakah berhasil atau tidak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah instansi pemerintahan peningkatan kinerja aparat pemerintahan menjadi strategi untuk mengembangkan suatu Negara. Harapan masyarakat adalah instansi pemerintahan bekerja dengan memperhatikan visi dan misi yang telah ditetapkan agar dapat membantu masyarakat mengatasi rintangan dan hambatan agar keadilan dapat ditangani dengan cepat, sederhana, dan ringan biaya.

Kenyataan nya kinerja yang diberikan oleh instansi pemerintahan Pengadilan Negeri masih belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya pekerjaan-pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu dan tidak terselesaikan secara maksimal, adanya rasa cemburu antar pegawai mengenai beban kerja yang besarnya tidak sesuai antar masing-masing pegawainya, selain itu kebiasaan buruk para pegawai seperti kurang memiliki kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaan nya, dan tidak menaati jam kerja, hal itu membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu. (Risni Firtia, dkk, 2014).

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mitchel (1978) dalam buku Sedarmayanti (2001) ada 5 aspek yaitu kualitas kerja yaitu pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan perkembangan ilmu, ketepatan waktu yaitu pegawai

menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, inisiatif yaitu pegawai bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan, kemampuan yaitu pegawai mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang telah diterima, dan komunikasi yaitu interaksi atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Payaman J. Simanjuntak ada 5 yaitu gaji, upah, tunjangan kinerja, remunerasi, dan kompensasi. Pengadilan Negeri menerapkan sistem pemberian remunerasi sebagai tunjangan kinerja pegawainya. Remunerasi diberikan secara rutin setiap bulan pada tanggal yang telah ditetapkan. Pemberian remunerasi memberikan makna bagi para pegawai untuk dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Adapun peraturan Badan Kepegawaian Negara no 23 Tahun 2017, tentang tata cara pemotongan remunerasi pada pegawai adalah pemotongan 5% untuk tiap 1 hari pada pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan sah, tidak masuk bekerja dengan keterangan yang sah dan tidak memiliki hak sisa cuti tahunan dikenakan pemotongan remunerasi 4% untuk tiap 1 hari, cuti sakit dengan surat keterangan dokter pemotongan 2% untuk 1 hari, cuti melahirkan tidak dikenakan pemotongan selama 10 hari kemudian hari berikutnya mulai dipotong 2% untuk 1 hari. Sehingga ketika pegawai disiplin masuk bekerja maka remunerasi yang diperoleh penuh tanpa pemotongan.

Penelitian oleh Sugeng Boedianto tahun (2012) dengan judul Pengaruh Pemberian Remunerasi dengan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Anak Blitar). Memperoleh hasil penelitian bahwa pemberian remunerasi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Anak Blitar sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawainya. Hal ini perlu diteruskan agar capaian visi dan misi serta reformasi birokrasi dapat berjalan lancar.

Persepsi remunerasi adalah proses dimana seseorang menafsirkan kesan yang ditangkap oleh indra mereka untuk menjadi makna (Robbins 1999). Makna remunerasi yang ditangkap oleh pegawai adalah imbalan yang berupa penghargaan, hadiah, dan promosi jabatan. Kinerja tidak dapat dicapai secara optimal jika remunerasi tidak diberikan secara proporsional (Jusmalini 2011).

Aspek-aspek persepsi remunerasi menurut Rivai (2011) ada 2 aspek yaitu aspek finansial dan aspek non finansial. Aspek finansial diterima dalam bentuk bonus, upah, gaji, dan insentif. Aspek non finansial diterima dalam bentuk kepuasan yang diperoleh dari dalam diri individu dan kepuasan yang diperoleh individu dari individu lain sesama rekan kerja.

Hubungan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai menghasilkan konsekuensi positif. Menurut Payaman J Simanjuntak (2005) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu uraian tugas dan jabatan, sarana dan prasarana, hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, gaji/upah/tunjangan kinerja/kompensasi/remunerasi. Byrd (1998) mengatakan remunerasi berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan. Remunerasi adalah *reward* atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Remunerasi merupakan bentuk reinforcement yang positif, dengan diberikannya remunerasi dapat menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas dan mengurangi kolusi, korupsi, dan nepotisme .

Berdasarkan uraian diatas diharapkan dengan adanya pemberian remunerasi akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai, maka peneliti mengajukan rumusan permasalahan “apakah ada hubungan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai?”. Untuk menjawab rumusan permasalahan tersebut peneliti mengajukan judul “Hubungan antara Persepsi Remunerasi dengan Kinerja Pegawai”. Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis bahwa ada hubungan positif antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi skor remunerasi semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika remunerasi rendah maka kinerja pegawai juga rendah.

2. METODE

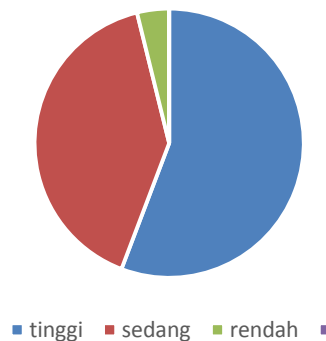
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan skala persepsi remunerasi dan skala kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan studi populasi yang subjeknya adalah seluruh pegawai yang memperoleh remunerasi di Pengadilan Negeri X berjumlah 75 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan teknik analisis *product moment* dari pearson, diperoleh hasil r sebesar 0,657 dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0,01$) yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi skor remunerasi semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika remunerasi rendah maka kinerja pegawai juga rendah.

Berdasarkan hasil kategorisasi kinerja pegawai diperoleh rerata empiric (ME) sebesar 112,69 dan rerata hipotek (MH) sebesar 97,5 yang artinya kinerja pegawai tergolong tinggi.

SKOR KINERJA PEGAWAI



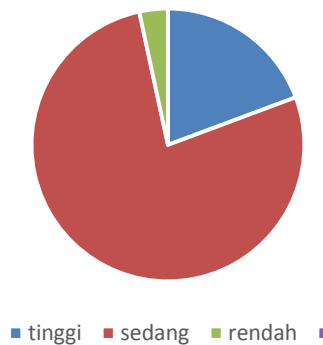
Gambar.1 Skor Kinerja Pegawai

Diagram diatas menjelaskan 21% berada diposisi sedang, 29% diposisi tinggi, 2% diposisi sangat tinggi. Hal ini sesuai dengan teori LAN-RI (1993) dalam Pasolong (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Berdasarkan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mitchel (1978) dalam buku Sedarmayanti (2001) ada 5 yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Hal ini dapat diartikan bahwa hal tersebut

memenuhi aspek-aspek kinerja pegawai karena prosentasenya terbanyak berada di posisi tinggi.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil dari analisis variabel persepsi remunerasi diperoleh rerata empiric (ME) sebesar 82,37 dan rerata hipotek (MH) sebesar 84 yang artinya persepsi remunerasi tergolong sedang.

SKOR PERSEPSI REMUNERASI



Gambar.2 Skor Persepsi Remunerasi

Diagram diatas menjelaskan 11% berada diposisi rendah, 32% diposisi sedang, 8% diposisi tinggi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah tingkat kinerja pegawai Pengadilan Negeri X tergolong tinggi, sedangkan persepsi remunerasi pegawai Pengadilan Negeri X tergolong sedang. Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2007) bahwa remunerasi yang diberikan sejak tahun 2007 ini adalah salah satu program reformasi birokrasi, pemberian remunerasi tersebut merupakan cara yang paling sukses untuk membentuk kondisi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dengan imbalan yang dapat memuaskan kebutuhan individu. Aspek-aspek persepsi remunerasi menurut Rivai (2011) ada 2 aspek yaitu aspek finansial yang berupa upah, gaji, bonus, dan intensif dan aspek non finansial yang diterima dalam bentuk kepuasan yang diperoleh dari dalam diri individu dan kepuasan yang diperoleh individu dari individu lain sesama rekan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1% sehingga masih terdapat 56,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain persepsi remunerasi. Hasil dari

penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi remunerasi dengan segala aspek yang terkandung di dalamnya memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Pemberian remunerasi memberikan kepuasan yang dibutuhkan oleh individu sehingga terbentuknya perilaku yang positif agar dapat bekerja secara efektif sehingga meningkatkan kepercayaan diri, mengurangi stress, serta lebih fokus dalam berkonsentrasi mengembangkan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan dorongan yang diberikan melalui reward/imbalan/remunerasi yang diberikan kepada para pegawai menjadi berlomba-lomba memberikan kinerja yang maksimal sehingga perusahaan mencapai hasil optimal dalam meningkatkan kualitas kinerjanya dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi remunerasi dengan kinerja pegawai artinya semakin tinggi persepsi remunerasi maka semakin akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Sumbangan efektif atau peranan persepsi remunerasi pada kinerja pegawai adalah sebesar 43,1%. Sisanya sebanyak 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel persepsi remunerasi. Subjek penelitian memiliki tingkat kinerja pegawai yang tergolong tinggi, sedangkan persepsi remunerasi yang tergolong sedang.

4.2 Saran

Bagi Pengadilan Negeri X untuk remunerasi finansial diberikan sesuai dengan prosedur pemerintahan dan remunerasi non finansial diberikan kepada para pegawai yang telah memberikan hasil kerja yang maksimal dalam memberikan jasa kepada masyarakat.

Bagi para pegawai di Pengadilan Negeri X untuk remunerasi finansial agar dipergunakan sebijaksana mungkin untuk memenuhi kebutuhan hidup terutama untuk yang sudah berkeluarga dan remunerasi non finansial yang diperoleh para pegawai dengan memberikan hasil kerja yang maksimal, dengan meningkatkan disiplin kerja.

Bagi peneliti selanjutnya mengingat hasil dalam penelitian masih ada kekurangan dengan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti. Ketika pengambilan data peneliti tidak menunggu dan mengambil di hari berikutnya, juga skala yang di berikan masih ada kekurangan. Oleh sebab itu kepada peneliti selanjutnya di sarankan agar lebih memahami teori yang digunakan sehingga dapat memudahkan dalam pembuatan skala. Kemudian peneliti disarankan untuk menunggu saat pengumpulan data agar hasil yang diperoleh lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2008). *Validitas dan Reliabilitas*. Jakarta : Pustaka Belajar.
- Creswell, John. (2016). *Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta. Pustaka Belajar
- Devita, Maria. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 4 No. 2.
- Enny, Mahmudah. (2015). *Effect of ISO 900-2008 QMS, Total Quality Management and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at Pt Mount Dreams Indonesia in Gresik*. The International Journal Of Business & Management. Vol 3 Issue 4.
- Gustika, Roza. (2013). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri Yang Berpangkat BRIPDAS/D BRIPKA). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol 1 no 1. Hal 22-31.
- Juairiah, Rosyidah. (2016). Hubungan antara Pemberian Remunerasi dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol 2. No. 2. Hal 161-171.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2001). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Ndungu, Daniel. (2017). *The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya*. Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management. Vol XVII issue I Version I.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.